

SECTION 03

サステナビリティの取り組み

当社グループは、経営理念「社会とくらしのパートナー～エネルギーと共に・車と共に・家庭と共に～」のもと、半世紀以上にわたり安定的にエネルギーとサービスを皆様にお届けしてきました。急速に進む脱炭素社会への潮流にも対応すべく、環境ビジネスや次世代エネルギーにも早くから着手しており、持続可能な社会の発展に貢献してきました。今後も経営理念に基づき、持続的に企業価値を向上していくために、皆様の豊かなくらしの発展と持続可能な社会の構築に資する事業・サービスの提供を広げていきます。

サステナビリティ方針

伊藤忠エネクスグループは、「社会とくらしのパートナー」として、
エネルギーとサービスをお届けすることを使命とし、

人々の豊かなくらしと持続可能な社会の発展に貢献しつつ自らの企業価値の向上を目指します。

- 1 事業を通じたカーボンニュートラル社会への貢献
- 2 エネルギーの安定供給を通じた豊かな地域社会への貢献
- 3 ステークホルダーから信頼されるガバナンス体制の構築

ESG関連の社会からの評価

GPPIFが採用しているESG指数に関するもの

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数銘柄選定

2025 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数



MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数は、親指数（MSCIジャパンIMI指数）構成銘柄の中から、親指数における各GICS®[1]業種分類の時価総額50%を目標に、ESG評価で優れた企業を選別して構築される指数です。当社は、MSCIのESG投資格付けにおける最高位ランクの「AAA」評価を2023年12月に獲得し、この最上位ランク評価を維持しています。

（注）伊藤忠エネクスのMSCI ESG Research LLCまたはその関連会社（MSCI）のデータの使用や、MSCIのロゴ、商標、サービスマークやインデックス名の使用は、MSCIによる伊藤忠エネクスの後援、宣伝、販売促進を行うものではありません。MSCIのサービスとデータは、MSCIまたはその情報プロバイダーの資産であり、現状を提示するものであり、保証するものではありません。MSCIの名称とロゴは、MSCIの商標またはトレードマークです。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 銘柄選定



FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexは、FTSE Russell（英国）が作成したESG（環境・社会・ガバナンス）投資指数で、年金積立金管理運用独立行政法人（GPPIF）の採用指数にも選定されています。

（注）FTSE Russell（FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標）はここに伊藤忠エネクスが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

その他の主な評価

健康経営優良法人2025



地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度。（経済産業省）

えるほし認定（2段階）



女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業を認定。（厚生労働省） ※2024年度取得

くるみん認定



次世代育成支援対策推進法に基づき、子育て（出産・育児）と仕事との両立支援制度を充実させている企業を認定。（厚生労働省） ※7回目の認定

重要課題（マテリアリティ）

特定プロセスとグループ重要課題

重要課題（マテリアリティ）の特定プロセス

グループ重要課題

STEP1 課題の抽出

ESG評価機関の評価項目（FTSE/MSCI/SASBやSDGs/GRI等）から、当社に関連性のある課題を抽出

STEP2 外部の優先順位の設定

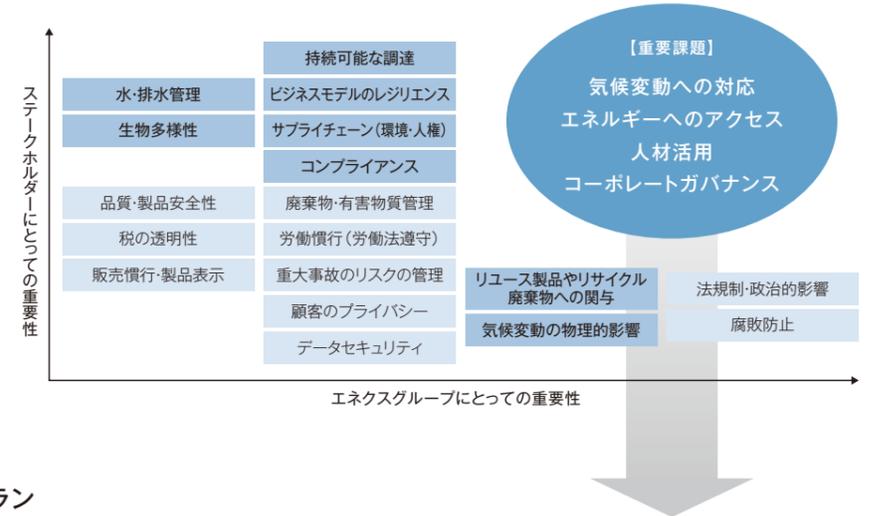
抽出した31個の課題に対して、ESG評価機関等の評価ウェイトを踏まえ、ステークホルダー（社会）から見た当社グループの優先順位を設定

STEP3 当社の優先順位の設定

抽出した課題に対して、サステナビリティ委員会及び各部門推進メンバーによる協議を行い、当社グループにとっての優先順位を設定

STEP4 マテリアリティの特定

ステークホルダーにとっての優先順位と当社グループにとっての優先順位の2軸をマトリックスで評価し、特に重要性の高い4個の課題をマテリアリティとして特定。経営会議にて妥当性を精査したうえで取締役会にて承認



重要課題に対するアクションプラン

サステナビリティ方針に基づき、サステナビリティ課題（マテリアリティ）を特定しました。これらの課題に対する取り組みを通じて持続可能な社会づくりに貢献し、より一層の企業価値向上に努めていきます。また、重要課題に関する取り組みについては、サステナビリティ委員会において進捗を管理していきます。

重要課題	主な機会	主なリスク	関連するSDGs	取り組み分野
気候変動への対応 カーボンニュートラル社会実現への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 代替燃料需要の高まりに伴う代替燃料市場の拡大と販売機会の増加 水素等の新たなエネルギーインフラ構築機会の創出 再生可能エネルギー需要の高まりと、新たな事業機会の創出 事業を通じた社会課題解決が期待される市場の拡大等 	<ul style="list-style-type: none"> 既存エネルギービジネスの減退 温室効果ガス排出に対する事業規制等による、化石燃料需要の減少等 	7, 9, 13, 14, 15, 17	<ul style="list-style-type: none"> 代替燃料 再生可能エネルギー 電気自動車 蓄電池・家庭用製品のエネルギーソリューション <p>▶詳細は P.44~48</p>
エネルギーへのアクセス エネルギーの恵みをすべての人に	<ul style="list-style-type: none"> 地域コミュニティ及びサプライチェーン全体からの信頼に支えられた事業のさらなる拡大 代替エネルギー等多様なエネルギーを選択できる環境の提供 エネルギーへのアクセスが未整備な地域への進出 災害時にも適応できる供給体制強化等による顧客維持・獲得等 環境に配慮した資源や素材の安定供給による、顧客の信頼獲得や新規事業創出等 	<ul style="list-style-type: none"> 地域コミュニティと関係悪化による顧客基盤の損失 エネルギーの調達不足による事業の不安定化等 	9, 10, 11, 13, 17	<ul style="list-style-type: none"> 地域コミュニティとの関係 エネルギーへのアクセス・エネルギー・サービスの安定供給 カーライフステーション LPガス販売の海外展開 <p>▶詳細は P.49</p>
人材活用 多様な価値創造を生む人材戦略	<ul style="list-style-type: none"> 働きがいのある職場環境の整備による、労働生産性の向上、健康力・モチベーションの向上、優秀な人材の確保、変化やビジネスチャンスへの対応力強化等 	<ul style="list-style-type: none"> 適切な対応を実施しない場合の労働生産性の低下、優秀な人材の流出、ビジネスチャンスの逸失、健康関連費用の増加等 	3, 4, 5, 8, 10	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン 健康と安全 組織文化 人材育成 <p>▶詳細は P.50~53</p>
コーポレートガバナンス 透明性、実効性ある公正な意思決定	<ul style="list-style-type: none"> 強固なガバナンス体制の確立による意思決定の透明性の向上、変化への適切な対応、安定的な成長基盤の確立等 	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス、内部統制の機能不全に伴う事業継続リスク、予期せぬ損失の発生等 	12, 17	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス・取締役会の機能強化 ステークホルダーエンゲージメントの強化 各委員会の適切な運営 グループガバナンスの強化 リスク管理の強化 <p>▶詳細は P.54~63</p>



気候変動への対応

—カーボンニュートラル社会実現への貢献—

考え方

当社は、2000年に環境方針を策定して以降、この方針に基づき、経営理念である「社会とくらしのパートナー」のもと「社会インフラとしてのエネルギーから、人を育み、くらしと心を豊かにするエネルギーまで」を提供し、より良い地球環境と社会との共生を実現するために、継続的な環境の保護と改善活動を推進してきました。また時代の流れに合わせて環境方針の改定を重ねており、直近では2025年6月に改定を行っています。さらに当社は、環境方針に掲げている気候変動への対応として、TCFD^{*}提言への賛同も表明しています。TCFD提言の考え方に基づき、気候変動が事業活動に与えるリスク並びに機会を抽出し、シナリオ分析を行い開示しています。なお、TCFD提言に基づく開示についても適宜見直しを図り(直近・2025年6月改定)、今後も適切な開示を行ってまいります。

また、当社は2000年から継続して国際規格ISO14001認証を取得しており、グループ全体における横断的な環境管理体制のもと、機能的に環境マネジメントシステムを構築し、PDCAサイクルを適切に運用して環境負荷低減に向けた実効性の高い業務活動に取り組んでいます。

当社は今後も自社の活動による環境負荷の低減と、エネルギー商社として低炭素社会の実現に貢献し、社会インフラとしてのエネルギー安定供給とより良い地球環境、社会との共生を実現すべく取り組んでいきます。



^{*}TCFDとは、G20の要請を受け、金融安定理事会(FSB)により、気候関連の情報開示及び金融機関の対応をどのように行うかを検討するため設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」を指します。

指標と目標

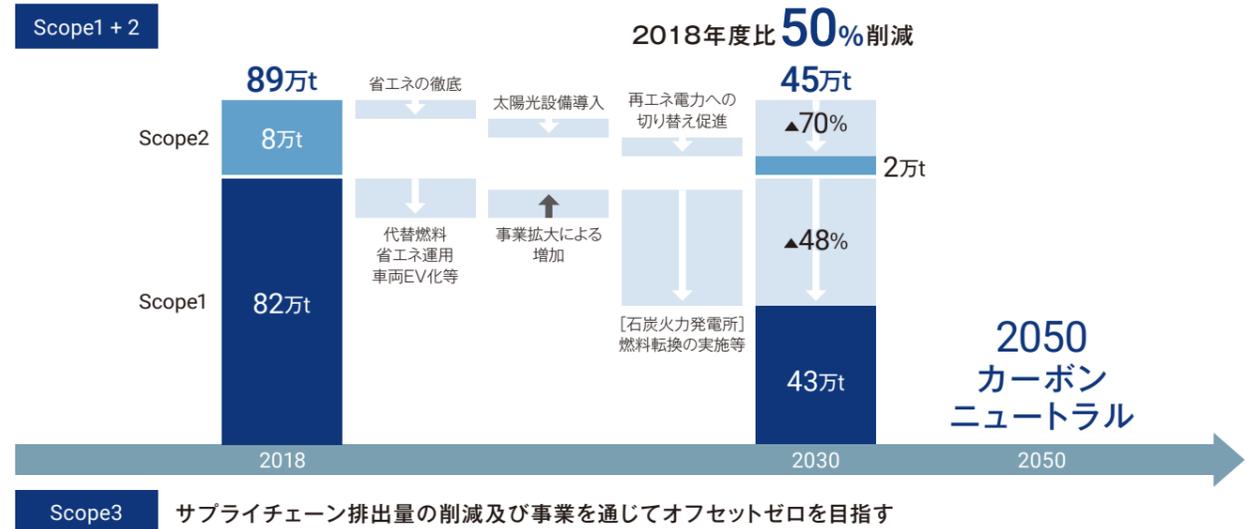
当社グループでは、気候変動への対応を経営の重要課題と位置付け、TCFD提言に基づく情報開示を推進しています。

中長期的なGHG排出量の指標はScope1・2のGHG排出量の進捗管理であり、目標は2030年までに2018年度比で50%削減、2050年にはカーボンニュートラルの達成

としています。

また、Scope3及び社会全体への貢献として、サプライチェーン排出量の削減及び当社事業を通じた社会全体のGHG排出量削減し、オフセットゼロを目指します。

今後も第三者保証の取得や進捗状況の開示を行うことで透明性を確保してまいります。

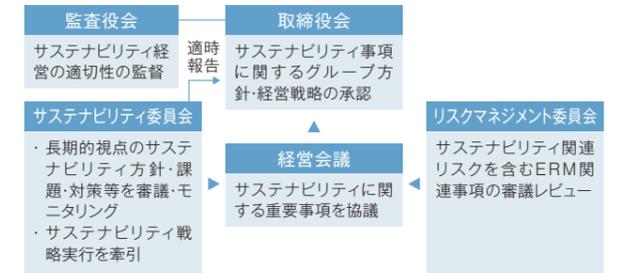


ガバナンスとリスク管理

当社グループにおけるサステナビリティ経営の諮問機関であるサステナビリティ委員会は、長期的視点のサステナビリティ方針・課題・対策等の審議・モニタリングを実施し、グループ全社におけるサステナビリティ経営戦略の実行及び牽引をしています。

サステナビリティ委員長は業務執行役員が務め、重要な課題については主に経営会議で議論を行い、適宜、取締役会に報告、あるいは必要に応じて取締役会が承認しています。同委員長は経営会議、リスクマネジメント委員会に出席し、事業戦略及び全社のリスク管理においてサステナビリティの観点を反映させています。

サステナビリティの主なガバナンス体制図



サステナビリティガバナンス
<https://www.itcenex.com/ja/csr/policy/governance/index.html>



戦略

当社グループは、気候変動に伴う様々なリスク・機会を事業戦略策定上の重要な観点の一つとして捉えています。気候変動の影響につきましては、事業計画を策定するにあたり中長期的視野を踏まえた検討を反映させていきます。

シナリオ分析の検討に際しては、国際エネルギー機関(IEA:International Energy Agency)及び国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC:Intergovernmental

Panel on Climate Change)を参照し、1.5℃/2℃未満を含む複数のシナリオから、当社への影響が大きい項目について抽出・分析しました。シナリオ分析結果におけるリスク・機会は、政策や技術等による社会変化によって生じる「移行」側面と自然災害や気温上昇等によって生じる「物理的」側面を考慮しています。

	1.5℃/2℃未満シナリオ	4℃シナリオ
移行	国際エネルギー機関(IEA)による移行シナリオ「持続可能な開発目標シナリオ(NZE)」(IEA WEO2022)、「2050年までのネットゼロ排出シナリオ(NZE)」(IEA WEO2022)	国際エネルギー機関(IEA)による移行シナリオ「公共政策シナリオ(STEPS)」(IEA WEO2022)
物理	国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)による気候変動予測シナリオ「AR6 SSP1-1.9」「AR6 SSP1-2.6」	国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)による気候変動予測シナリオ「AR6 SSP5-8.5」

	当社が想定する1.5℃/2℃未満シナリオの社会像	当社が想定する4℃シナリオの社会像
移行	<ul style="list-style-type: none"> 石油製品需要の低下や石炭火力発電事業の燃料転換が進み、事業ポートフォリオは変化していく。 CO₂削減要請が強化され炭素税関連の負担が重くなる。 高効率・省エネ等の設備投資や事業維持コストが高くなる。 CO₂排出量削減効果のある、熱供給・水素・EV・自家消費型PV・アンモニア・その他次世代燃料等環境商材のビジネスへ積極的に取り組むことが求められる。 石油製品等の燃料から実質的にCO₂排出を伴わない次世代燃料に置き換わる移行期間に、燃焼時に相対的にCO₂排出の少ないGTL、LNG、LPガス等の燃料需要が一時的に増加する。 	<ul style="list-style-type: none"> 1.5℃/2℃未満シナリオに比し、程度は低いものの、炭素税関連の税負担増加や、石炭火力発電事業に対するCO₂削減要請は一定程度強化される。 高効率・省エネ等の設備投資や事業維持コストが高くなる。 CO₂排出量削減効果のある、熱供給・水素・EV・自家消費型PV・アンモニア・その他次世代燃料等の需要が拡大し、環境商材のビジネスチャンスが一定程度伸長すると予想され、需要に合った取り組みを進めることが求められる。 省エネ効果のある熱供給事業の需要は、1.5℃/2℃未満シナリオに比し相対的に需要が高くなる。
物理	<ul style="list-style-type: none"> 異常気象が甚大化していくことで、停電の発生頻度が増加するほか、供給設備等の被災により供給の不安定化が生じる。 恒常的に気温が上昇し、灯油などの冬季に利用する暖房機器向け燃料需要のボラティリティが変化する。 災害時にも安定的に供給ができるLPガス中核充填所や災害対応ステーションが活用される機会が増加する。 電力需要の逼迫により、蓄電池や調整用電源の需要が増加する。 	<ul style="list-style-type: none"> 1.5℃/2℃未満シナリオに比し、異常気象がより激化していくことで、停電の発生頻度が増加するほか、供給設備等の被災により供給網が不安定化し、収益が減少する。 恒常的な気温がさらに上昇していくことで、燃料需要の変化と同時に、収益ボラティリティが大きくなる。 夏季の気温上昇に伴い、エアコン使用等に伴う電力需要が増加する。 災害時にも安定的に供給ができるLPガス中核充填所や災害対応ステーションが活用される機会がより一層増加する。 災害頻度増加や電力需要逼迫により蓄電池や調整用電源需要が増加する。 被災で販売・顧客基盤の空洞化が生じる。

気候変動への対応

物理リスク(4°Cシナリオ)

	リスク	機会	時間軸	影響度	対応方針	
急性	異常気象の激甚化	・自社設備の被災リスク ・災害対応コストの増加 ・供給不能・停電による販売減少 ・災害多発エリア空洞化に伴う顧客減少	・レジリエンス機能としてのLPガス需要の増加 ・災害対応カーブレーションの活用機会増加 ・大型蓄電池の需要増加 ・レジリエンス強化に伴う設備メンテナンス事業の拡大	中期	中	適応策 ・地域行政や法令に対応する設備投資 ・レジリエンス力を高めるための設備投資 ・大規模災害対策・リスクマネジメント・設備メンテナンス強化 ・地域分散型エネルギーへの取り組み ・非常時対応需要メニュー開発
慢性	気温の上昇	・冬季電力需要の減少による収益減少 ・夏季電力需要増大による調達価格高騰	・需要を平準化する調整用電源の需要増加	中～長期	中	緩和策 ・冬季燃料需要の変化に対応した新サービス開発 ・取扱商品多様化に向けた供給網・物流網の整備 ・電源ポートフォリオの見直し ・需給取引ビジネスの拡大

移行リスク(1.5°C/2°C未満シナリオ)

	リスク	機会	時間軸	影響度	対応方針	
政策	CO2排出量の規制	・石油製品需要の減少 ・炭素税賦課 ・販売ネットワーク減少 ・燃料調達コスト増加 ・規制変更や資源制約等 ・燃料転換・設備更新によるコスト増加	・次世代・代替燃料、再生可能エネルギー等の環境商材の需要増加 ・アフターマーケットのディーラー取り込みによる収益増加 ・脱炭素技術への投資機会増加	中～長期	大	緩和策 ・次世代・代替燃料の販売拡大 ・取扱商品多様化に向けた供給網・物流網の整備 ・再生可能エネルギー事業の強化 ・蓄電池関連事業強化 ・石炭火力発電所の燃料転換等 ・エネルギーサービス事業の拡大
	エネルギーミックスの変化	・調達電源の不足 ・調達コスト増加 ・PV出力抑制増加	・産業用LPガス・LNG需要の一時的増加 ・調整電源関連ビジネスの拡大 ・再生可能エネルギー事業拡大 ・電源の地域分散化に伴うビジネス機会増加	中～長期	中	
市場	エネルギー需要の変化	・電力調達価格の増加 ・市場調達価格の上昇	・業界再編による顧客軒数増加 ・電力需要の増加 ・EV関連事業の拡大	中～長期	中	緩和策 ・顧客基盤の維持・拡大 ・既存インフラの燃料転換に伴う設備投資 ・インフラの統廃合・電力販売事業の強化 ・電力新メニュー開発 ・リユース/バッテリー活用ビジネス ・EV関連・ディーラー事業の強化
	顧客行動の変化	・備蓄設備維持コストの増加 ・電力新メニュー開発等コスト増加 ・ブランドイメージ低下	・環境性能の高い設備・高効率機器の需要増加 ・エネルギーサービス事業の提案機会増加 ・自家消費型PV需要の増加	中～長期	中	
	次世代技術の進展	・石油製品関連整備領域需要減少 ・販売ネットワーク減少 ・多様なエネルギー供給への対応 ・法規制リスク拡大	・水素関連ビジネスの拡大 ・船用アンモニア燃料の販売拡大 ・バイオマス発電所の環境価値増加 ・バイオマスの発電コスト低下	中～長期	中	適応策 ・既存インフラの燃料転換に伴う設備投資 ・インフラの統廃合 ・地域社会との対話、共生

詳細は有価証券報告書をご覧ください。
https://www.itcenex.com/ja/ir/doc/security_report/es3g0s0000002mmq-att/20250617a.pdf



取り組み

Environmental Business & Management

Future society & living by

代替燃料 Alternative fuel	GTL燃料/リニューアブルディーゼル/水素バリューチェーン構築/船舶向けの液化天然ガス/カーボンオフセットLPガス
電化・省エネ Energy saving	熱供給/高効率ガス機器/スマート機器/EV販売/EV向けインフラ整備/EVカーシェア
再生可能エネルギー Renewable energy	水力発電/太陽光発電/バイオマス発電/PPA(自家消費型太陽光発電)/営農型太陽光発電/蓄電池
リサイクルその他 Recycling and Other	脱炭素経営支援/AdBlue®/地方創生ビジネス/環境マネジメントシステムISO14001/環境保全活動/自らの環境負荷低減/防災・減災のための取り組み

事業での取り組み CASE1

次世代燃料「リニューアブルディーゼル」で実現するサステナブルな物流と社会

当社は、次世代エネルギーの開拓・販売や、お客様への省CO2・省エネルギー化等のご提案の一つとして「リニューアブルディーゼル(RD)」の販売を行っています。RDは温対法上軽油対比でCO2排出量100%削減効果がある代替燃料であり、主にトラックやバスの燃料として利用され、当社は2024年度に本商材について公益財団法人日本環境協会が実施するエコマーク制度における、「合成燃料(バイオディーゼル)」として初の認定となる「エコマーク」を取得しました。常設しているRD給油拠点としては、これまで拡大してきた東京都、神奈川県、愛知県に加え、2024年度には大阪南港に開設したことで、東名阪でRDを給油することが可能になり、長距離輸送向けトラックにもRDが採用されやすくなりました。また全国初の事例としては、当社が納入したRDが道路補修工事に使用され、道路整備車両からのCO2排出量の大幅な削減に寄与しました。さらに、都道府県知事への事前申請や譲渡証の携行などの特別な

手続なしで公道を走行することが可能なRDを40%含んだ「RD40」も供給を開始し、建設現場間の移動や給油拠点の制限などがなく、適用範囲の大幅な拡大が期待されています。当社はRDの流通拡大を通じてサーキュラーエコノミー及び脱炭素社会の実現を目指しています。



廃食用油等を原料とする無色透明のリニューアブルディーゼル

事業での取り組み CASE2

PPAモデルを進める脱炭素化

当社グループでは、再生可能エネルギーの普及促進と脱炭素社会の実現に向け、お客様のニーズに応じて、PPA(電力購入契約)モデルを活用し、環境低負荷な電力を最適な形で提供しています。

2025年2月には、エア・ウォーター(株)(及び同社グループ会社)との間で、オンサイト型PPAサービス「TERASELソーラー」に関する契約を締結しました。本件は、山口県防府市の同社グループ工場敷地内に当社が太陽光発電設備を設置・保有し、発電した電力をお客様に直接供給するものです。本サービスの導入により、同社防府工場における電力の使用量を年平均で約17%低減するとともに、年間約4,000tのCO2排出量の削減が見込まれます。

また、当社が物流施設の屋上に設置した太陽光発電設備で発電する再生可能エネルギー由来の電力を、(株)アイネットが運営する第1データセンターに供給するオフサイト型PPAサービスの提供も開始しています。本サービスで

は、電力需要地点から離れた場所にある発電設備からの電力供給が可能となるため、都市部や用地に制約のある施設においても、再生可能エネルギーの導入について柔軟にご検討いただけます。

今後も、当社グループは、PPAモデルをはじめとする、多様なサービスの提供を通じて、CO2排出削減とカーボンニュートラル社会の実現に向けた取り組みを加速していきます。



アイネット第1データセンターへ電力を供給する太陽光発電所

人材戦略

考え方

当社グループでは、1961年の創業当初より「企業にとって最も大切な財産は“人”である」と捉え、人材こそが当社グループにおける価値創造の中心であり、企業の持続的成長と中長期的な企業価値向上の原動力であると考えています。経営理念「社会とくらしのパートナー」のもと、2009年からは、求める人材像として「社会のパートナーとして、自ら、新たな発想で考え、果敢に行動し、成し遂げる人」を掲げています。

カーボンニュートラルへの転換加速などの社会環境変化や顧客ニーズの多様化を背景に、当社グループでは中期経営計画「ENEX2030」において、目指す方向性として「現場力の強化」「投資実行の加速」

を掲げ、顧客基盤の拡大や収益性の向上、新規事業創出への取り組みを推進しており、人材・組織もこの変革期に適応できる体制強化がより重要となっています。人材活用における「ENEX2030」の重点施策として、この経営計画に基づいた育成支援や業務と戦略をつなぐ人事制度の最適化に取り組むほか、組織横断的なコミュニケーションを促進することで新たな価値創造を活性化します。社員それぞれの多様な価値観や自律的キャリアを尊重しながら、すべての人材が活躍できる、そして働きがいを感じられる組織づくりを通じ、持続的な企業価値向上を目指していきます。

経営戦略と「ENEX2030」における重点施策のつながり

中期経営計画の目指す方向性

現場力の強化

グループ総合力の発揮による顧客基盤のさらなる充実と収益性の向上

投資実行の加速

新たな事業を生み出しポートフォリオを変革

戦略実行における人・組織課題

- 投資を遂行する人材の拡充
- 生産性向上に資するIT・DX活用と理解の深化
- 組織間における知的財産の流動性

「ENEX2030」における重点施策

- ① 中期経営計画に基づく育成支援
- ② 業務と戦略をつなぐ人事制度の最適化
- ③ 組織横断コミュニケーションの創出
- ④ 新たな価値を生み出す多様性の強化

求める人材像

「社会のパートナーとして、自ら、新たな発想で考え、果敢に行動し、成し遂げる人」

① 中期経営計画に基づく育成支援

当社グループは、様々な事業環境で自らの力を発揮できるマルチ人材の育成に重点を置いています。従来のOJTに加え、ITや財務、法務などの管理業務リテラシー向上を目指し、当社実務担当者による勉強会の開催など全従業員が幅広い知見とスキルを身につけられる環境を整えています。

特に戦略的な育成として、投資案件の遂行力の強化を目的とした「ファイナンス研修」やDXの活用強化のため

ファイナンス研修

当社は中期経営計画の目指す方向性として掲げる「投資実行の加速」を実現するため、ファイナンスの基本的なフレームワークや分析手法の習得に加え、経営判断における分析力等を養うことを目的としたファイナンス研修を実施しています。専門家が講師を務める全12回の講義を開催し、2024年度末時点で計約120名の社員が受講しました。研修の受講により社員のファイナンススキルを高め、より多くの社員が新規・戦略投資の実行や投資管理の高度化に対応できるよう投資実行体制の進化に努めています。

IT・DXリテラシー系

当社は中期経営計画「ENEX2030 '25-'26」の位置付けとして、「攻守にDXを活用、投資の実行と投資先の成長支援」を掲げており、ENEX-GPT等の生成AIや2025年1月に完成した新基幹システムを活用し、現在は主に業務効率化を図っています（詳細はP.24～25）。生成AIの理解を深めるため、生成AI勉強会や外部講師によるセミナー等の研修、また「社内プロンプトコンテスト」を開催し、業務に有効なAIを使ったテキスト生成の活用法の発掘とENEX-GPTの利用促進に取り組んでいます。IT・DXを活用した業務効率化、営業の進化、さらには新規ビジネスの創出を目指します。

その他の研修・制度活用実績

制度名	目的	2024年度実績
階層別研修	入社3年目～管理職を対象に、各階層で求められる役割を担える人材の育成。	199名
海外就労研修	海外の文化・商習慣を理解するとともに、現地で事業運営を行う力を養う。	3名
キャリアデザイン研修	50代前半の社員を対象に求められた役割の再発見を促す。	30名
社会人大学院制度	社会人大学院へ社員を派遣し、経営人材を育成する。	2名
チャレンジ支援制度	難関資格へ挑戦する社員を対象に、合否問わず支援金を支給し自己啓発の機会を創出。	9名

「生成系AI勉強会」などを実施しています。

また、国内外で活躍できる人材の育成を目的として、2018年度から海外就労研修を実施し、これまでに東南アジアを中心に8カ国へ派遣、延べ20名が参加しています。これらの取り組みにより、継続的なボトムアップを図りながら、戦略に基づく研修プログラムを強化し、能力強化と自律的なキャリア構築を支援しています。

研修内容

<基礎編(全6回)>

- ・ 基本的な考え方
- ・ 企業価値評価
- ・ 資本配分

<実践編(全6回)>

- ・ M&A取引
- ・ MBO取引
- ・ 企業買収・売却(DD、ストラクチャリング、交渉、評価等)

現役で教壇に立つMBA講師による研修で、各部門から選抜された社員を対象に毎週開催し、課題として与えられた企業の成功・失敗事例を用いたケーススタディをグループワークしています。



生成系AI勉強会

生成系AIを身近に感じ、業務での活用のきっかけとなることを目的に開催。本勉強会では、生成系AI全般の動向やENEX-GPT(AIツール)の機能について理解するとともに、生成AIに関する基礎的な知識のインプットを行いました。また、ENEX-GPTを実際に活用した実践形式の研修や、業務効率化やアイデア創出を目的としたプロンプト文のコンテストにより、AIの活用方法に関するアウトプットの機会も提供しています。



② 業務と戦略をつなぐ人事制度の最適化

当社は、社員の能力・キャリア開発等の人材育成を主たる目的とした「MBO (Management by Objectives: 目標管理制度)」や、社員が期待される水準で役割を担えたかを確認することを目的とした「役割評定」、管理監督者の“能力発揮度”を測ることを目的とした「能力評定」などによって人事評価を行っています。

また2014年度より当社グループ社員の士気高揚と中期経営計画の推進を図るために、「全社表彰」を開催しており、2023年度には選考・表彰プロセスの再設計と基準の見直しを行いました。新制度では中期経営計画にて掲げる「現場力の強化」「投資実行体制の進化」「組織・人材の強化」の促進に資する取り組みを中心に評価し、すべての従業員が公平に挑戦でき、受賞を目指し誇れる制度を目指しています。

当人事制度により、“より強い人材、より強い組織、働きがいのある会社”の基盤をつくり、社員と会社の双方の成長を推進しています。

2024年度全社表彰式

当表彰式では、若手からシニアまで全世代のグループ組織・社員を表彰対象とし、中期経営計画「ENEX2030」にかなう「現場力、DX、人材(女性・シニア)、新規・戦略投資、社会貢献、業務改善」等を選定ポイントとして実施しました。業績は過去最高益を更新する状況の中で、市況要素での成果ではなく実力での成果を重視し「優良組織賞、個人奨励賞、特別賞」等の受賞枠を設け選考しています。

優良組織賞:IT・デジタル部

「次世代基幹システム構築プロジェクト」

基幹システムのブラックボックス化などの運用上の課題が顕在化したことを受け、システム構築の抜本的な見直しを実施。セキュリティ強化、業務効率向上、データ活用を可能にする新基幹システムを2025年1月にリリースしました。本システムはグループ17社で共同利用され、多岐にわたる機能を有し業務リスクも多かったものの、当プロジェクトを完遂したことに加え、業務効率化に貢献するシステムとして、年間一定額の経費削減を可能としたことが高く評価されました。



③ 組織横断コミュニケーションの創出

当社グループは、グループ各社・各部門間のコミュニケーション活性化を通じたグループ総合力の向上に取り組んでおり、社員一人ひとりの資質や能力を最大限に引き出すことを目的とした「部門間ローテーション」や「グループ会社・投資先企業への出向」を実施しています。部門間ローテーションでは、複数部門での業務経験を通して、幅広い知識や視野、見識を身につけた総合人材の育成を図っており、グループ会社・投資先企業への出向では、人材交流やノウハウの獲得だけでなく、新規事業創出への寄与を目指しています。

2021年度からは組織の横断的なつながりや社員同士の連帯感、部門や商材をまたぐ新たなイノベーションや事業創出を促進することを目的に、「クロスファンクション研修」を導入し、2024年度からはグループ会社も参加しています。こうしたグループ総合力の向上に資する人材育成・組織強化施策を継続的に実施することで、「現場力の強化」「投資実行の加速」を遂行できる人材の育成を進めています。

2024年度クロスファンクション研修

グループ各社の社員が全国5拠点に集まり、部門や会社を超えたつながりを深めるクロスファンクション研修を行っています。当研修では、優れた業績を上げた社員による取り組み事例の発表や、環境配慮・新規事業に取り組む関連施設の見学、職務に必要なロジカルシンキングの研修を通じて、社員の交流と能力向上を支援しています。



年度	対象		開催エリア
	会社	社員	
2021	伊藤忠エネクス	非管理職 195名	東京・大阪
2022	〃	管理職及び非管理職 310名	〃
2023	〃	営業部門・人事総務部により選定 75名	北海道・研修所(軽井沢LABO)・大阪・広島・福岡
2024	当社グループ全体	営業部門・グループ会社・人事総務部により選定 72名	〃

④ 新たな価値を生み出す多様性の強化

当社グループは時代や外部環境の変化に合わせて、事業基盤を柔軟かつ臨機応変に拡大・変化させてきました。変化が激しく先の見通しが立てづらい事業環境に対して持続的な成長を実現していくため、従業員の多様性・価値観を尊重し、様々な人材を登用し進化を続ける組織を目指しています。

中期経営計画では女性採用比率、女性管理職比率を経営目標に掲げ、女性活躍推進への取り組みを推進して

採用の多様化

当社では、様々な人材が安心して長く活躍できる職場づくりを目指しており、2013年より他産業と比べて圧倒的に少なかった女性社員を増やしてきました。また女性管理職比率についても2030年度目標の10%を達成するため、女性管理職候補の育成に取り組んでいます。今後は若手を中心としたキャリア採用、ベテラン・シニアがのおらずと活躍したいと思える環境(制度)の整備や、退職者を対象とした再エントリー制度の導入などについても検討し、多様な経験や価値観を持つ人材が成長できる組織への転換も視野に入れています。多様な人材の尊重と、自己実現をサポートする企業文化の醸成により、企業と社会の持続的な成長を推進します。

多様な働き方の整備

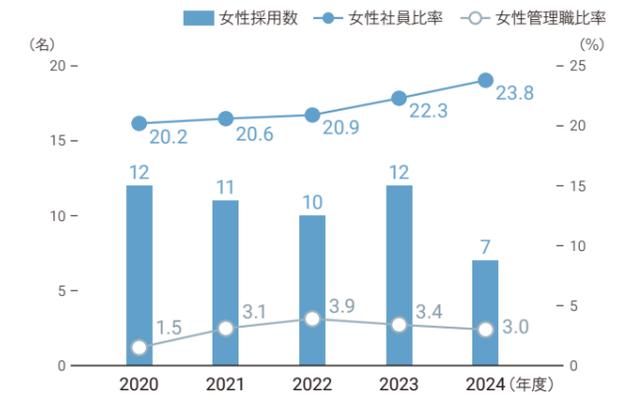
当社グループは、多様な働き方を可能にするため、出産・育児に係る勤務体系・休暇・手当の整備、その他長時間労働の防止や社員の健康増進に努めています。

特に男性の育児休業取得に対する理解を深めるため、当社グループでは複数の制度を準備し育児休業取得率の向上を推進しています。

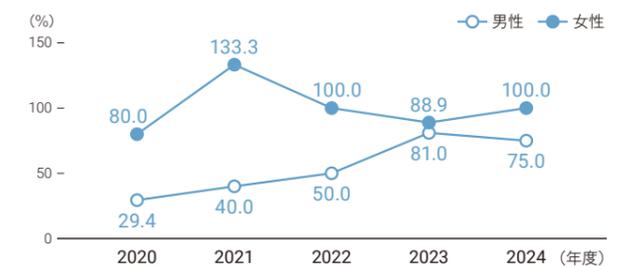
また財産形成や学習の支援制度、配偶者の転勤による再雇用制度まで幅広い支援制度を見やすくまとめた「福利厚生ハンドブック」、当社グループの健康経営に対する考え方から検診の補助、休暇・補償制度などをまとめた「健康経営ハンドブック」、育児・介護に係る各種支援制度をまとめた「仕事と家庭の両立支援ハンドブック」などで社員の多様な働き方をサポートしています。育児・介護に関するハンドブックでは先輩パパ&ママの実際の体験談を掲載することで、後輩パパ&ママの制度利用に対する心理的な障壁の排除を意識しています。

います。また男女問わず社員の働き方、育児・介護等に対してより柔軟に対応できる社内制度の導入を目指し、育児・介護の法改正に関する勉強会の開催、社内のルールや法律などをまとめたハンドブック作成などに取り組んでいます。このように社員一人ひとりが活躍していくための環境やルールの整備、またその能力を十分に発揮できるような組織の風土づくりを行っています。

女性採用数と女性社員比率／女性管理職比率の推移



育児休業取得率*



*厚生労働省の定めた計算式により算出しており、女性の育児休業取得率は実質100%です。

育児・介護の勉強会開催、ハンドブック作成

育児・介護休業法の最新の法改正をまとめた勉強会を適宜実施しています。また「仕事と家庭の両立支援に関するハンドブック」を作成し社内ポータルサイトで周知しています。

